

определяться по результатам годовой или полугодовой оценки сотрудника по компетенциям при условии его результативности. В связи с тем, что должности исследовались точно, невозможно привести интервал окладов для исследуемых должностей, однако этот вопрос находится в стадии разработки.

Система грейдов оценивает все типы рабочих мест, что делает ее чрезвычайно ценным инструментом в формировании структуры оплаты труда, поскольку позволяет распределить должностные оклады соответственно выполняемым функциям и значимости данных функций для предприятия. Кроме того, грейдинг позволяет работникам влиять на постоянную часть заработной платы, влияя на факторы работы и, тем самым, повышая свою заработную плату в пределах грейда либо повышая грейд своей должности, что значительно усиливает мотивацию сотрудников.

Для определения переменной части заработной платы предлагается использовать систему KPI (ключевых показателей эффективности). KPI - система показателей деятельности сотрудника, подразделения и всего предприятия, способствующая достижению целей организации. Разработка системы KPI предполагает следующие этапы:

1. Определение показателей и их назначения для каждого сотрудника и подразделения в целом.
2. Определение аспектов оценки показателей, источников информации для расчёта.
3. Разработка алгоритма расчёта и диапазона допустимых отклонений.

Для должности главного бухгалтера предлагается выделить следующие KPI: обеспечение сбора выручки за энергоресурсы от потребителей; соблюдение утвержденных лимитов финансирования по отчетному месяцу и нарастающим итогом с начала года; недопущение роста просроченной дебиторской и кредиторской задолженности; не превышение фонда потребления нарастающим итогом; отсутствие нарушений финансовой дисциплины (сумма штрафных санкций по вине бухгалтерии).

Для каждого KPI определяется его значимость (вес), а для каждого из них коэффициент влияния в зависимости от выполнения показателя.

Рассмотрим значение коэффициентов на примере показателя «обеспечение сбора выручки за энергоресурсы» (таблица 4).

Таблица 4 – Распределение коэффициентов по показателю

Процент выполнения показателя	Коэффициент	Смысл коэффициента
Выполнение более 100% с учётом авансовых платежей	1,2	Перевыполнение показателя
Выполнение 100% сбора	1,0	Выполнение плана
Выполнение менее 100% сбора	0	Недопустимое значение

Дальнейший расчёт переменной части (ПЧ) заработной платы осуществляется по формуле:

$$ПЧ = \text{Плановая } \Sigma ПЧ \cdot (\text{Вес } KPI_1 \cdot \text{Коэффициент } KPI_1 + \text{Вес } KPI_2 \cdot \text{Коэффициент } KPI_2 + \dots)$$

Основным преимуществом системы KPI является то, что размер бонуса (премии) сотрудника напрямую зависит от выполнения его персональных показателей эффективности. За каждым работником закреплена ответственность за определенный участок работы и сотрудник видит свой вклад в достижении общей цели организации.

Для достижения максимальной эффективности внедряемой системы оплаты труда предлагается соотношение постоянной и переменной части заработной платы 70:30. Высокий уровень постоянной части свидетельствует о стабильности и гарантированном характере оплаты труда. При этом почти треть заработной платы имеет функцию стимулирования результативности труда работников.

Внедрение единого подхода к системе оплаты труда является важнейшим инструментом системы мотивации. Применение в паре системы грейдов и системы KPI позволит полностью унифицировать начисление обеих составляющих зарплаты (постоянной и переменной).

#### Список использованных источников

1. Панов, М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М.М. Панов. – Москва: Инфра-М, 2013. – 255 с.
2. Ребров, А.В. Система грейдов: как разработать и внедрить / А.В. Ребров. – Санкт-Петербург: Лик, 2011. – 74 с.

УДК 331.2

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА

*Студ. Яцук Д.В., к.т.н., доц. Касаева Т.В.*

*Витебский государственный технологический университет*

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов. В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивообразующим фактором.

РАЗДЕЛ 2

Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными для понимания вопросом является понимание заработной платы – как объекта бухгалтерского учета и анализа.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата - это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Зарплата, представляющая собой вознаграждение за труд, или иначе – цена трудовых ресурсов, выраженная в денежной форме, непосредственно зависит от квалификации работника и рыночной востребованности его способностей и умений, условий и качества труда. Зарплата может также включать в себя выплаты стимулирующего и компенсационного характера, постоянные или зависящие от результатов деятельности конкретного сотрудника и организации-работодателя. На размер заработной платы прямо влияет большое количество факторов, но в рационально устроенной и функционирующей экономике существует прямая зависимость между уровнем оплаты труда и вкладом работника в производственный процесс, распадающимся на прямой вклад, определяющийся факторами квалифицированности сотрудника, его заинтересованности в труде и количественными и качественными показателями результатов его трудовой деятельности, и на вклад, образуемый трудом в тяжелых и опасных для здоровья условиях.

Зарплата является основным источником дохода рабочих и служащих, посредством нее осуществляется контроль за мерой труда и потребления.

Необходимо провести четкую грань между заработной платой - как объектом бухгалтерского учета и заработной платой - как объектом анализа. Для этого необходимо определить объекты, цели, задачи бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда (таблица).

Таблица – Объекты, цели и задачи бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

	Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда	Анализ расчетов с персоналом по оплате труда
Объект	Расчеты с персоналом по оплате труда	Фонд заработной платы
Цель	Формирование полной информации по расчетам с персоналом по оплате труда	Определение направлений оптимизации фонда заработной платы и выявление резервов и неиспользованных возможностей в оплате труда
Задачи	1) Правильное отражение в учетных документах и регистрах фактических затрат труда, их экономически обоснованное распределение по объектам учета затрат и калькулирования себестоимости	1) Определение показателей состава и структуры фонда заработной платы по видам выплат
	2) Контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, обеспечивающих точное начисление заработной платы	2) Определение показателей состава и структуры фонда заработной платы по категориям работников
	3) Формирование показателей заработной плате, необходимых для анализа, планирования, регулирования и оперативного управления	3) Определение значимости каждого фактора, вызвавшего положительные или отрицательные отклонения и подготовка мероприятий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход заработной платы
	4) Обеспечение правильного начисления и выплаты заработной платы работникам	4) Выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы
Направления анализа	-	1) Анализ состава и динамики фонда заработной платы
	-	2) Факторный анализ фонда заработной платы
	-	3) Анализ эффективности использования фонда заработной платы
	-	4) Анализ сроков выплаты заработной платы
	-	5) Анализ расходования средств на оплату труда по основным направлениям

Составлено автором.

Из таблицы видно, что объект, цели и задачи как бухгалтерского учета, так и анализа взаимосвязаны между собой, однако, никто из авторов не рассматривает расчеты с персоналом по оплате труда как отдельные элементы учета и анализа.

На основе цели бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда формируются цели анализа заработной платы, поскольку основной целью бухгалтерского учета является формирование достоверной информации о расчетах с персоналом по оплате труда, то основной целью анализа является оптимизация данных расчетов и выявление эффективности использования фонда заработной платы.

Такие авторы как Савицкая Г.Л., Стражев В.И., Ермолович Л.Л., Шеремет А.Д., Кобзик Е.Г. в своих работах не рассматривают заработную плату, а конкретно расчеты с персоналом по оплате труда как отдельные направления анализа. Все вышеперечисленные авторы рассматривают данное направление в совокупности с анализом трудовых ресурсов.

В зарубежной практике учета расчетов с персоналом по оплате труда, существуют только один стандарт, который регулирует отношения в области оплаты труда и отчислений от нее:

МСФО 19 «Вознаграждения работникам» (регламентирует все формы выплат вознаграждений работникам (не только заработной платы и установленных законодательством пособий), но и вознаграждений по окончании трудовой деятельности работника (пенсионное обеспечение, компенсационные выплаты долевыми инструментами). При этом, в отличие от национальной практики, в состав вознаграждений входят выплачиваемые организацией суммы и в отношении супругов работников, их детей и иных лиц.

Помимо денежных вознаграждений в сферу регулирования стандарта входят вознаграждения, поучаемые в натуральной форме, а также выгода, возникающая от получения тех или иных ресурсов на нерыночных условиях. Данный стандарт регулирует только вопросы уплаты пенсионных взносов - для учета взносов в пенсионные планы с установленными взносами предприятия применяют метод начисления. В результате авансовых платежей или причитающихся платежей по взносам в пенсионный фонд может признаваться, соответственно, актив (предоплаченные будущие расходы) или обязательство по выплате таких взносов.

При проведении исследования нами было выявлено, что основных направлений анализа недостаточно для точного анализа расчетов с персоналом по оплате труда. Нами было выделено такое направление анализа как анализ сроков выплаты заработной платы, данное направление анализа имеет большое значение для организаций, поскольку до выплаты заработной платы все денежные средства находятся в распоряжении организации.

В Республике Беларусь существует два варианта выплаты заработной платы, наиболее распространенный вариант – это вариант, когда сперва выплачивается аванс, а затем заработная плата за месяц. Однако известны случаи, когда аванс выплачивается несколько раз в месяц. К примеру, 15-го числа отчетного месяца, 25-го числа отчетного месяца и фактическая зарплата 6-го числа месяца следующего за отчетным месяцем.

Для работодателя существуют свои плюсы в выплате заработной платы в 10-15-ых числах месяца, следующего за отчетным, поскольку, данные денежные средства могут использоваться организацией по другим назначениям. Но при этом необходимо же учитывать интересы работников, поскольку в конце отчетного месяца им необходимо оплачивать коммунальные услуги и кредиты, поэтому до конца месяца числа необходимо выплачивать аванс.

В результате исследования нами было выявлено, что организация экономит часть своих денежных средств, выплачивая заработную плату 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем. Соответственно, работники организации теряют часть своих денежных средств в результате инфляции. Исходя из этого, можно сделать вывод, что выплата заработной платы 10-го числа положительное влияние оказывает на организацию, а не на социальное обеспечение работников.

Таким образом, можно сказать, что заработная плата – как объект бухгалтерского учета представляет собой все виды выплат (заработная плата начисленная по окладам и сдельным расценкам, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера), а также все виды удержаний из заработной платы. В свою очередь, заработная плата – как объект анализа представляет собой динамику вышеуказанных показателей, периоды выплаты заработной платы, а также фонд заработной платы и все показатели, влияющие на него. Такие сферы науки как бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда неотделимы друг от друга.

УДК 658.152

## АНАЛИЗ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*М.э.н., ст. преп. Жук М.В.*

*Витебский государственный технологический университет*

Деловая активность – важнейшая характеристика экономического состояния и развития промышленной организации. В настоящее время существует достаточно большое количество ее определений. Т. И. и С. В. Юрковы считают, что показатели деловой активности позволяют определить эффективность использования